

COME COMPORTARSI IN CASO DI INFORTUNI SUL LAVORO.

ECCO LE ISTRUZIONI:

L' INFORTUNIO SUL LAVORO

Obbligo assicurativo

I datori di lavoro sono obbligati ad assicurare contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali tutti i lavoratori dipendenti che si vengono a trovare nelle condizioni previste all'art. 1 del D.P.R. 1124/65. Dal 16/03/2000 l'obbligo è stato esteso ai collaboratori coordinati e continuativi, ai dirigenti e agli sportivi professionisti. L'assicurazione è affidata all'INAIL (istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro).

L'assicurazione allo scopo di garantire ai lavoratori dipendenti, in caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, la necessaria tutela fisica, giuridica, sanitaria ed economica.

Definizione

L'infortunio è l'evento occorso al lavoratore per causa violenta in occasione di lavoro e da cui sia derivata la morte o l'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni (art. 2, D.P.R. 1124/65).

Si considera infortunio l'infezione carbonchiosa e, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 226 del 04.06.1987, anche l'infezione malarica.

Causa violenta. La causa violenta consiste in un fattore che opera dall'esterno, con azione intensa e concentrata nel tempo (Cassazione n. 221 del 14.01.1987).

Infortunio è considerato tale, e quindi indennizzabile, anche quando a determinare l'evento lesivo abbiano

concorso, insieme alla causa violenta, preesistenti condizioni patologiche del lavoratore (Cass. n. 11559 del 06.11.1995). Occasione di lavoro. Per occasione di lavoro devono intendersi tutte le condizioni, comprese quelle ambientali, in cui l'attività produttiva si svolge e nella quale è e imminente il rischio di danno del lavoratore, sia che tale danno provenga dallo stesso apparato produttivo, sia che dipenda da fattori e situazioni proprie del lavoratore, e così qualsiasi situazione ricollegabile allo svolgimento dell'attività lavorativa in modo diretto o indiretto (Cass. n. 5019 del 21.05.1994; n. 925 del 15.02.1986). Vi rientra anche il cosiddetto rischio improprio ossia quello inerente ad una prestazione non inerente all'attività tipica della specifica mansione (Cass. n. 4646 del 07.05.1998 - Tribunale di Milano, 15.12.1999).

OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Obbligo di segnalare l'infortunio

Il lavoratore è obbligato (art. 52, D.P.R. 1124/65) a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità, al proprio datore di lavoro (anche dirigente o preposto). Il lavoratore che non adempie a tale obbligo perde il diritto all'indennità economica temporanea per i giorni antecedenti a quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto conoscenza. Il lavoratore è altresì tenuto a far pervenire al datore di lavoro i certificati medici attestanti l'inizio, la continuazione e la guarigione dall'infortunio.

Visite di controllo (aggiornamento) Cassazione – Sezione Lavoro
Sentenza 9 novembre 2002 n. 15773/2002 Anche in relazione agli

infortuni sul lavoro dei dipendenti, il datore di lavoro ha il potere di sollecitare visite di controllo durante la degenza. L'obbligo di disponibilità del lavoratore assente per infortunio sul lavoro, pur non direttamente disciplinato dalle fasce orarie previste dal decreto legge 463/83 convertito in legge 638/83, è legittimamente regolabile dal contratto collettivo

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Denunce. Al verificarsi dall'infortunio, il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 92 del D.P.R. 1124/65, deve redigere la richiesta di visita medica di infortunio (Mod.1-I) ed accompagnare (con spese a proprio carico) l'infortunato presso il più vicino ambulatorio INAIL, oppure al più vicino al pronto soccorso al fine di sottoporlo a visita medica. Il datore di lavoro all'obbligo di tenere esposto in luogo apposito e in modo visibile un cartello indicante i medici e gli stabilimenti di cura designati dall'INAIL (art. 92, comma 4, del D.P.R. 1124/65). Se l'infortunio è prognosticato non guaribile entro 3 giorni, il datore di lavoro è tenuto a denunciare l'evento sia all'INAIL (datore di lavoro soggetto all'assicurazione infortuni) sia all'autorità di pubblica sicurezza (tutti i datori di lavoro) con le modalità ed entro i termini del seguente schema:

INFORTUNIO IN ITINERE

Definizione

L'infortunio in itinere è quell'evento accidentale che può colpire il lavoratore mentre si reca o torna dal lavoro (rischio generico collegato all'attività lavorativa). Dal 1° gennaio 2000 opera al livello generale la disciplina normativa dell'assicurazione contro gli infortuni in itinere prevista

dal seguente art. 12 del D.Lgs. 38/2000: “Salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate, l’assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti. L’interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all’adempimento di obblighi penalmente rilevanti. L’assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato. Restano, in questo caso, esclusi gli infortuni direttamente cagionati dall’abuso di alcolici e di psicofarmaci o dall’uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni; l’assicurazione, inoltre, non opera nei confronti del conducente sprovvisto della prescritta abilitazione di guida.”

Ne consegue che l’infortunio in itinere è assicurato quando l’infortunio stesso è occorso al lavoratore: durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro; durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro; durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti. La copertura assicurativa non opera: in caso di interruzione o deviazione del tutto indipendente dal lavoro o comunque non necessitata; qualora l’infortunio sia direttamente causato dall’abuso di alcolici, psicofarmaci o dal l’uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni; nell’ipotesi in cui il conducente del veicolo

sia sprovvisto della patente di guida. È assicurato l'infortunio occorso, nelle condizioni indicate, anche con il proprio mezzo di trasporto privato purché necessitato. L'interruzione o la deviazione sono necessitate quando sono dovute a causa di forza maggiore, ad esigenze essenziali o improrogabili o per adempiere ad obblighi penalmente rilevanti.

L'infortunio in itinere è riconosciuto indennizzabile dall'INAIL quando il suo verificarsi sia strettamente connesso alla prestazione lavorativa (Cass. n. 12122 del 28.11.1998), cioè quando al rischio generico che incombe su qualsiasi cittadino si aggiunge un elemento che lo trasformi in rischio specifico. L'INAIL, con riferimento all'orientamento della giurisprudenza in

materia*, prima di procedere ad indennizzare una infortunio in itinere occorso al lavoratore che si sia servito (per recarsi e tornare dal lavoro) di mezzi di trasporto diversi da quelli pubblici, si accerta che: i mezzi pubblici di trasporto non coprano l'intero percorso abitazione-lavoro;

gli orari dei mezzi pubblici non siano accettabili rispetto all'orario di lavoro;

le condizioni del servizio pubblico siano tali da creare rilevante disagio al lavoratore; non siano approntati dal datore di lavoro mense ed alloggi idonei a consentire la sosta e il pernottamento dei lavoratori, qualora la distanza dal luogo di abitazione sia tale da rendere indispensabile detto pernottamento; sia salvaguardata la libertà di scelta da parte del lavoratore del luogo di abitazione.

Costituisce infortunio in itinere indennizzabile quello occorso al lavoratore investito da un'auto durante la pausa per il pranzo nel tragitto per raggiungere la mensa convenzionata con l'azienda, ricorrendo la condizione dell'inerenza dello spostamento all'attività lavorativa prestata (Cass. n. 6374 del 13.07.1996); non è infortunio in itinere l'infortunio occorso durante il tragitto azienda-casa per

recarsi a pranzare durante l'intervallo(Cass. n. 1582 del 21.02.1997); costituisce infortunio in itinere l'essere investiti mentre si attraversa la strada per prendere l'autobus, al termine del turno di lavoro, se l'incidente è occorso a causa della stanchezza acquisita da una giornata di lavoro (Cass. n. 3970/98); la mancanza del mezzo pubblico non giustifica l'indennizzabilità dell'infortunio occorso usando l'auto personale per recarsi al lavoro, se il tragitto casa-lavoro è ragionevolmente percorribile a piedi. Nella valutazione occorre tener conto dell'età e dello stato di salute del lavoratore, oltre che delle asperità del percorso e delle condizioni del lavoro (Cass. n. 8929 del 11.09.1997). Trasferta. La Cassazione (sentenza n. 1413 del 24.02.1990) ha stabilito che il caso di trasferta del lavoratore senza imposizione del luogo del soggiorno da parte del datore di lavoro (lasciato a libera scelta del lavoratore), concreta un'ipotesi di rischio "elettivo", cioè non immediatamente connesso con la prestazione lavorativa, con la conseguenza che all'infortunio occorso al lavoratore durante il percorso per recarsi all'albergo prescelto non può riconoscersi la natura di infortunio in itinere. *(Cass. n. 3495 del 21.06.1979; n. 1004 del 05.02.1983; n. 3296 del 09.05.1984; n. 2837 del 03.06.1985; n. 6382 del 22.07.1987; n. 2291 del 24.02.1992; n. 12179 del 10.12.1993; n. 6531 del 09.06.1995; n. 3970/98).

INCHIESTA GIUDIZIARIA

Segnalazione dell'infortunio L'autorità di pubblica sicurezza è tenuta a trasmettere in ogni caso di infortunio mortale o grave da prevedersi la morte o un'inabilità assoluta superiore ai 30 giorni, una copia della denuncia di infortunio al Pretore nella cui circoscrizione è avvenuto

l'infortunio, in modo che questi possa procedere ad aprire, entro 4 giorni, un'inchiesta sull'accaduto per verificarne circostanze, cause e responsabilità (art. 56, D.P.R. 1124/65).

Registro infortuni Il datore di lavoro e il dirigente che esercitano e dirigono "in tutti i settori di attività privati o pubblici", nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, sono tenuti ad approntare un registro nel quale annotare cronologicamente gli infortuni sul lavoro (sono escluse le malattie professionali) che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno (dal 07.05.1996), [(D.Lgs. 626/94, art. 4 comma 5, lettera o), così come modificato dal D.Lgs. 242/96].

INDENNITA' TEMPORANEA INAIL

Misura

All'infortunato è corrisposta da parte dell'INAIL, a decorrere dal quarto giorno di infortunio e fino alla guarigione clinica, un'indennità economica giornaliera nelle seguenti misure (art. 68 D.P.R. 1124/65):

Periodo* Indennità dal 4° al 90° giorno 60% della retribuzione media giornaliera** dalla 91° giorno alla guarigione 75% della retribuzione media giornaliera** *il giorno dell'infortunio non è compreso fra quelli da computare per la determinazione della durata delle conseguenze dell'infortunio stesso. **la retribuzione giornaliera è quella calcolata sul guadagno medio orario dell'infortunato (indicato dal datore di lavoro nella denuncia di infortunio) degli ultimi 15 giorni immediatamente precedenti quello dell'infortunio, comprese le quote di ferie, festività e mensilità aggiuntive (art. 117, D.P.R. 1124/65 – Circ. INAIL: 49/78; 27/79; 72/86;

33/87). Nel caso in cui siano previste retribuzioni convenzionali, le indennità sono determinate sulla base di tali orari (art. 118 D.P.R. 1124/65).

L'indennità è erogata per tutti giorni, compresi i festivi, cadenti nel periodo di infortunio. L'indennità può essere anticipata allo lavoratore, su richiesta dell'istituto (o previa autorizzazione dell'istituto), direttamente dal datore di lavoro. L'indennità sarà successivamente rimborsata al datore di lavoro dall'INAIL (art. 70 D.P.R. 1124/65).

Cumulabilità con altri istituti.

L'indennità economica erogata dall'INAIL non è cumulabile con le seguenti prestazioni INPS: indennità economica di malattia; indennità economica di maternità; indennità economica sanatoriale; cassa integrazione guadagni. È invece cumulabile con l'assegno per congedo matrimoniale che però deve essere corrisposto in misura pari alla differenza tra la retribuzione spettante nello stesso periodo e l'indennità INAIL (Circ. INPS n. 164 del 22.07.1997).

INDENNITA' ECONOMICA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Misura.

Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 1124/65, è tenuto a corrispondere al lavoratore infortunato la seguente retribuzione:

Periodo	Retribuzione	Giorno dell'infortunio	tre giorni successivi*
		festività cadenti nel periodo di infortunio	altri periodi e/o integrazioni
	100% della retribuzione	60% della retribuzione (salvo condizioni di miglior favore previste dal CCNL)	integrazione all' indennità INAIL fino a

raggiungere il 100% vedere il CCNL di settore *L'obbligo sussiste anche nel caso in cui la guarigione intervenga nei tre giorni. L'indennità compete anche per le giornate estive.

CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE – Art. 48 – Infortunio sul lavoro.

Ogni infortunio di natura anche leggera dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto il quale provvederà affinché sia espletata, se del caso, la denuncia di legge. Ai fini del presente articolo s'intende per infortunio sul lavoro quello riconosciuto come tale dall'istituto assicuratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. In caso d'infortunio sul lavoro per il quale intervenga l'INAIL, l'azienda corrisponderà all'operaio non in prova, dal 1° giorno di assenza dal lavoro e fino alla cessazione dell'indennità d'invalidità temporanea erogata dal predetto Istituto assicuratore, un'integrazione di tale indennità in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta. Le indennità a carico dell'istituto saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'INAIL o altro sistema analogo. Il lavoratore che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario. Nel caso in cui il lavoratore infortunato non sia in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso il lavoratore conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione

immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di livello. I lavoratori infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge. La conservazione del posto per gli operai assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi, e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

INDENNITA' PERMANENTE INAIL

Definizione

L'art. 74 del D.P.R. 1124/65 stabilisce quanto segue:

Inabilità permanente assoluta Inabilità permanente parziale La conseguenza di un infortunio o di una malattia professionale, la quale tolga complessivamente e per tutta la vita l'attitudine al lavoro La conseguenza di un infortunio o di una malattia professionale la quale diminuisca in parte, ma essenzialmente e per tutta la vita, l'attitudine alla lavoro

L'indennità permanente viene corrisposta in relazione agli eventi verificatisi fino al 25 luglio 2000, in quanto con l'introduzione del risarcimento del danno biologico, essa è venuta meno. Inabilità indennizzabile.

L'infortunio o la malattia professionale (Corte Costituzionale n. 93/1997) che procura al lavoratore un'inabilità permanente in misura superiore al 10% dà diritto all'interessato di ricevere, con effetto dal giorno successivo a quello della cessazione dell'inabilità temporanea assoluta, una rendita rapportata al grado di inabilità sulla base delle aliquote indicate all'art. 74, comma 2, D.P.R. 1124/65. Il lavoratore può essere sottoposto a visite

periodiche su richiesta dello stesso lavoratore o per iniziativa dell'INAIL per un eventuale revisione della rendita (aggravamento o miglioramento).

Misura

L'ammontare della rendita è determinato dall'INAIL con riferimento alla retribuzione percepita dall'infortunato nei 12 mesi precedenti l'infortunio, comunicata all'istituto dal datore di lavoro mediante l'utilizzo del mod. 29-I. Qualora il lavoratore non possa far valere 12 mesi di retribuzione, l'ammontare riferito al minor periodo viene rapportato ad anno e cioè 300 volte la retribuzione giornaliera. In ogni caso la retribuzione annua è computata da un minimo corrispondente a 300 volte la retribuzione media giornaliera diminuita del 30% ad un massimo corrispondente a 300 volte la retribuzione giornaliera aumentata del 30%. Si considera retribuzione giornaliera la sesta parte della somma che si ottiene rapportando alla durata oraria normale della settimana di lavoro il guadagno medio orario percepito dall'infortunato (art. 116 D.P.R. 1124/65).

Nel caso in cui siano previste retribuzioni convenzionali, la rendita è determinata sulla base di tali salari (art. 118, D.P.R. 1124/65). Per la liquidazione delle rendite per inabilità permanente o morte nel settore agricolo è prevista una retribuzione annua convenzionale da individuare con decreto ministeriale (art. 234, D.P.R. 1124/65 e successive modificazioni).

Assegno integrativo

Nei casi in cui l'invalidità permanente assoluta comporti un'assistenza personale continua la rendita è integrata da un assegno mensile non

cumulabile con altro assegno di accompagnamento (artt. 76 e 212, D.P.R. 1124/65).

L'assegno spetta anche nell'ipotesi di invalidità permanente assoluta sopravvenuta per cause indipendenti dall'infortunio sul lavoro precedentemente subito, non trovando applicazione il limite all'accertamento dell'aggravamento di cui all'art. 83 riferibile alla revisione della sola rendita (Cass. n. 763 del 26.01.1991).

DANNO BIOLOGICO

Definizione

Il danno biologico è inteso come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona. La prestazione per ristorare tale danno è determinata in modo indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato (art.13 D.Lgs. 38/2000). L'INAIL in caso di danno biologico eroga un indennizzo al posto della rendita per inabilità permanente, in relazione a quegli infortuni denunciati o malattie professionali verificatisi successivamente al 27.07.2000 (entrata in vigore del D.M. 12.07.2000). L'indennizzo è costituito: dall'erogazione in capitale se la menomazione è pari o superiore al 6% ed inferiore al 16%; dall'erogazione in forma di rendita se la menomazione è superiore al 16%; sulla base delle tabelle approvate dal D.M. 12.07.2000. Le menomazioni pari o superiori al 16% danno diritto ad un'ulteriore quota di rendita. Se è il grado della menomazione psicofisica risulta aggravato da danni preesistenti concorrenti derivanti da fatti estranei al lavoro o da infortuni o malattie professionali denunciate prima dell'entrata in vigore

del predetto decreto, l'indennizzo deve essere rapportato ad un livello di integrità psicofisica già ridotta.

Rendite ai superstiti

Se l'infortunio ha avuto come conseguenza la morte, la rendita spetta ai superstiti nelle seguenti misure:

Beneficiario Misura Periodo
Coniuge 50% Fino al nuovo matrimonio
Figli 20% (per ogni figlio), 40% se orfani di entrambi i genitori

50% se inabile al lavoro Fino al compimento del 18° anno di età, 21 se studenti di scuola superiore, 26 se universitari

per tutto il periodo di inabilità Ascendenti o fratelli e sorelle (in mancanza del coniuge e figli) 20% Ai superstiti del lavoratore defunto è prevista altresì la corresponsione da parte dell'INAIL di un assegno una volta tanto cosiddetto funerario (artt. 85 e 233, D.P.R. 1124/65).

Divieto di cumulo

L'art. 1, comma 43, Legge 335/95 (riforma delle pensioni) ha introdotto, con decorrenza 17.08.1995, il divieto di cumulo tra la pensione di inabilità, di reversibilità o assegno ordinario di invalidità a carico dell'AGO per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti liquidato in conseguenza di infortunio sul lavoro o malattia professionale, con la rendita vitalizia a carico dell'INAIL per lo stesso evento invalidante. Il divieto di cumulo opera fino a concorrenza della rendita stessa.

TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE

Indennità economica temporanea

Gli importi, corrisposti dall'INAIL (o direttamente dal datore di lavoro) a titolo di indennità economica durante l'assenza dal lavoro del dipendente per infortunio o malattia professionale, sono redditi soggetti a ritenuta fiscale (Circ. Direzione Generale Agenzia delle Entrate n. [38/8/2004](#) del 26.10.1979 – artt. 6 e 48 del D.P.R. 917/86 e art. 23 del D.P.R. 600/73). A decorrere dal 1998 anche l'INAIL è diventato sostituto d'imposta. Il lavoratore può chiedere al proprio datore di lavoro, entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, di tenere conto durante le operazioni di conguaglio fiscale di fine anno (o di fine rapporto) anche delle somme in argomento e delle eventuali ritenute operate dall'istituto.

Le somme corrisposte dal datore di lavoro a titolo di integrazione sono soggette sia a ritenute fiscali sia a ritenute previdenziali e assistenziali.

Rendita per inabilità permanente

Le rendite di inabilità permanente (assoluta o parziale), gli assegni integrativi per l'assistenza personale continuativa, le rendite per il caso di morte, i sussidi funerario i e le rendite di passaggio (per la silicosi ed asbestosi), sono esclusi, per la loro natura risarcitoria, dalla formazione del reddito da assoggettare a IRPEF (Circ. Ministero delle Finanze n. 23-8/780 del 20.06.1986).

MALATTIE PROFESSIONALI

Definizione in generale

Nell'attuale sistema delle malattie professionali (sia nell'industria che nel settore agricolo) a seguito delle sentenze n. 179/88 e 206/88 della Corte

Costituzionale, per malattie professionali devono intendersi sia quelle tassativamente elencate dalla legge, contratte nelle lavorazioni indicate (malattia professionale tabellata), sia quelle non espressamente elencate, ma di precisa origine professionale (malattia professionale non tabellata).

Il quadro complessivo con le relative differenze può così riassumersi, tenuto conto che deve trattarsi di malattia professionale contratta nell'ambito delle lavorazioni soggette ad assicurazione:

Caso Conseguenza Adempimenti del lavoratore Malattia professionale tabellata Se la malattia viene denunciata entro i termini massimi di indennizzabilità, contenuti nella "Tabella" sussiste la presunzione legale dell'origine professionale □ Deve provare nello svolgimento di mansioni rientranti nell'ambito delle lavorazioni tabellate e l'esistenza di una malattia espressamente prevista (Cass. n. 2565 del 03.03.1992) Malattia professionale tabellata denunciata oltre i termini massimi se è il lavoratore dimostra che la malattia si è manifestata entro i termini previsti, fruisce della presunzione legale dell'origine professionale in mancanza di dimostrazione il lavoratore deve provare l'origine professionale della malattia occorre provare la verifica clinica nei termini della Tabella, oltre a quanto indicato nel caso precedente oltre a quanto indicato nel caso precedente occorre provare: 1. l'esposizione al rischio rispetto alle mansioni svolte, alle condizioni di lavoro e alla durata del lavoro 2. l'esistenza della malattia, l'evoluzione e quando è insorta (mediante il certificato) Malattia professionale non tabellata Il lavoratore deve provare l'origine professionale della malattia Deve essere provata: 1. l'esposizione al rischio (mansioni svolte, condizioni di lavoro, durata ed intensità dell'esposizione); 2. esistenza della malattia mediante

certificazione sanitaria; 3. attestazione del primo certificato della presunta origine professionale della malattia. L'accertamento dell'origine professionale della malattia da un punto di vista medico legale

Condizioni per il riconoscimento della malattia

In qualsiasi caso di malattia professionale (tabellata o non) occorre che si determinino le seguenti circostanze affinché sia riconosciuta l'origine professionale della malattia: la malattia deve essere stata contratta a seguito dell'esposizione al rischio specifico determinato dalle lavorazioni assicurate (artt. 1, 206, 207e 208 del D.P.R. 1124/65); il lavoratore deve essere persona assicurata contro gli infortuni e le malattie professionali (artt. 4 e 205 D.P.R.1124/65); deve sussistere un rapporto causale diretto ed efficiente tra l'origine professionale e la malattia, a differenza dell'infortunio per la cui esistenza è sufficiente un rapporto occasionale con il lavoro; la malattia deve rappresentare l'effetto di una graduale e progressiva azione causata dei fattori professionali; altrimenti si ha a infortunio sul lavoro o malattia comune. Per lo sviluppo della malattia professionale possono concorrere anche altre concause extra lavorative, purché non risultino le sole responsabili della malattia (Circ. INAIL n. 29 del 24.04.1991). Non è malattia professionale l'allergia contratta da infermiera a seguito dell'inoculazione di un vaccino e non da un'esposizione continua con la sostanza iniettata (Cass. n. 3393 del 19.03.1992). Malattie tabellate. La giurisprudenza riconosce possibile un allargamento delle voci elencate nella Tabella (approvata con D.P.R. n. 336 del 13.04.1994) attraverso un'interpretazione estensiva a favore delle lavorazioni non espressamente previste, ma da ritenersi implicitamente

includere in virtù dell'identità degli elementi essenziali (Cass. n. 13176 del 07.12.1991). Malattie non tabellate. In questo caso l'INAIL ha fornito delle linee guida (Circ. n. 35 del 16.07.1992) da cui si può ricavare quali siano le malattie non tabellate che, a determinate condizioni, possono essere riconosciute come malattie professionali dall'INAIL. □ La tutela assicurativa è estesa alle malattie non tabellate purché il lavoratore fornisca la prova del collegamento eziologico fra la malattia e l'attività lavorativa svolta (Cass. n. 7395 del 09.08.1996).

Denuncia della malattia professionale: schema riassuntivo

→ → → →

Manifestazione della malattia professionale

La malattia professionale si considera manifestata dal 1° giorno successivo di completa astensione dal lavoro. Se non si determina astensione dal lavoro la denuncia può essere fatta oltre termini dimostrando che la malattia si è verificata entro i termini previsti o che comunque ha un'origine professionale (art.135 D.P.R. 1124/65 modificato dalla sentenza n. 206/88 della Corte Costituzionale).

Certificato medico

Deve contenere le generalità del lavoratore, il domicilio o il luogo di ricovero, una relazione particolareggiata dei sintomi accusati dall'ammalato e di quelli rilevati dal medico, oltre a tutte le notizie ritenute necessarie (art. 53 D.P.R. 1124/65). Il medico è inoltre obbligato (art. 139 D.P.R. 1124/65), all'atto del loro riconoscimento, a denunciare all'Ispettorato del lavoro competente territorialmente le malattie professionali indicate nel

D.M. 18.04.1973.

Malattia Condizioni per il riconoscimento di malattia professionale
Malattie da posizioni incongrue (a carico della colonna vertebrale, articolazioni, sistema muscolare e circolatorio) esistenza di un rischio professionale in grado di influenzare più di ogni altro fattore extra lavorativo l'insorgere della malattia dimostrazione mediante un quadro clinico e radiologico della localizzazione della malattia rispetto alla normalità della popolazione dimostrazione mediante dati statistici di una maggiore incidenza della malattia presso una certa categoria professionale

Malattie derivanti da strumenti vibranti non tabellate in quanto provocate da utensili non compresi nelle voci comprovata esigenza di un effettivo e prolungato rischio da verificare in base alla frequenza ed accelerazione delle vibrazioni significatività degli esami strumentali specifici Malattie allergiche per la cute e all'apparato respiratorio dovute a sostanze non tabellate effettuazione di test allergometrico da cui risulti l'origine professionale

RESPONSABILITA' CIVILE E PENALE DEL DATORE DI LAVORO

In linea di massima la legge (art. 10 D.P.R. 1124/65) esonera dalla responsabilità civile il datore di lavoro assicurato per gli infortuni sul lavoro occorsi ai propri lavoratori. La responsabilità civile permane (nonostante l'assicurazione) invece nei seguenti casi: condanna penale del datore di lavoro per un fatto perseguibile d'ufficio, ossia per le sole ipotesi per le quali non sia necessaria la querela del lavoratore; per fatto da imputarsi a coloro che sono stati incaricati dalla direzione o sorveglianza dal datore di lavoro, qualora essi debbano risponderne in base alle norme del codice

civile e cioè nel caso di sentenza di condanna penale nei confronti dell'incaricato in conseguenza dell'infortunio del lavoratore e se sussiste l'obbligo civile del datore di rispondere delle azioni dei propri dipendenti (art. 2947 Codice Civile). Responsabilità penale del datore di lavoro. L'accertamento del reato può essere compiuto dal giudice civile, a seguito dell'azione dell'infortunato, anche nel caso in cui vi sia un provvedimento di archiviazione o un proscioglimento in sede istruttoria del datore di lavoro o di un suo dipendente incaricato (sentenza n. 118 del 22.04.1986 Corte Costituzionale).

Risarcimento del danno

Dall'importo liquidato all'infortunato a titolo di risarcimento va detratto quanto pagato dall'INAIL al titolo di indennizzo (art. 10, c. 6 D.P.R. 1124/65). Il danno biologico (danno alla vita di relazione), non collegato alla perdita o alla riduzione della capacità lavorativa, derivante dall'infortunio deve essere risarcito anche nel caso in cui lo stesso non superi l'importo dell'indennità corrisposta dall'INAIL (sentenza n. 485 del 27.12.1991 Corte Cost.). Il diritto al risarcimento del danno si prescrive nel termine di 5 anni dal momento in cui si è verificato il fatto illecito (art. 2947 C.C.).

Azione di regresso dell'INAIL

Nel caso di responsabilità penale del datore di lavoro o del suo dipendente, l'INAIL può agire nei confronti del datore di lavoro civilmente responsabile per richiedergli le indennità comunque dovute al lavoratore infortunato (art. 11 D.P.R. 1124/65). L'accertamento della

responsabilità civile del datore di lavoro e quindi la possibilità di esercitare l'azione di regresso sussistono anche nel caso di proscioglimento o di archiviazione in sede penale del relativo procedimento penale (sentenza n. 102 del 19.06.1981 Corte Cost.). L'azione di regresso si prescrive nel termine di 3 anni a decorrere dal momento del passaggio in giudicato della sentenza penale o civile che decide la responsabilità del datore di lavoro. Nel caso invece di sentenza di proscioglimento l'INAIL deve proporre l'azione di regresso nel termine di decadenza di 3 anni (Cass. n. 3288 del 16.04.1997).

RESPONSABILITA' CIVILE DEL TERZO

Se l'infortunio deriva da colpa di un terzo estraneo al rapporto di lavoro, quest'ultimo è obbligato a risarcire il danno in base alle norme del Codice Civile.

Azione di surroga dell'INAIL

L'INAIL può agire direttamente nei confronti del terzo responsabile surrogandosi, in base all'art. 1916 C.C., nei diritti del lavoratore infortunato a condizione che: vi sia responsabilità del terzo; l'INAIL abbia indennizzato il lavoratore. Nel caso di concorso di colpa del lavoratore infortunato l'INAIL ha diritto ad ottenere dal responsabile l'intero ammontare della prestazione liquidata (Cass. n. 524 del 17.01.1992).

PRESCRIZIONE DELLE PRESTAZIONI

L'azione per conseguire le prestazioni economiche relative all'infortunio e alla malattia professionale si prescrive nel termine di 3 anni dal giorno dell'infortunio o da quello della manifestazione della malattia

professionale (art. 112 D.P.R. 1124/65).

Riferimenti legislativi e circolari Estratti di sentenze della Corte
Suprema di Cassazione